

Accord du 13 novembre 2025

relatif à un accord-type d'intéressement

NOR : AGRS2697039M

IDCC : 7005

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Confédération des coopératives vinicoles de France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont ouvert une négociation de branche en vue de mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif, conformément à l'obligation prévue par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Cependant, ils ont fait le constat que :

- la formule de participation relevant du code rural et de la pêche maritime, applicable aux caves coopératives n'est pas le dispositif le plus pertinent pour permettre le partage de la valeur au sein des coopératives ;
- le dispositif de l'intéressement est plus pertinent.

De ce fait, ils conviennent de mettre en place un accord-type d'intéressement qui pourra être utilisé par les caves coopératives de moins 50 salariés.

Au travers de la mise en place de ce dispositif les partenaires sociaux visent à accroître la motivation des salariés à la réalisation des tâches qui leur incombent ainsi qu'à participer à une meilleure croissance et productivité des entreprises composant la branche des caves coopératives vinicoles et de leurs unions.

Il a également pour objectif d'accroître la participation des salariés aux résultats des entreprises, et de permettre de maintenir ou d'améliorer le pouvoir d'achat de ces derniers.

La mise en place de ce dispositif n'est pas obligatoire et les entreprises peuvent privilégier le niveau de la négociation d'entreprise pour mettre en place leur propre accord d'intéressement.

Eu égard au caractère aléatoire de l'intéressement, qui est par définition variable et peut être nul, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Cet accord-type fera l'objet de la procédure d'agrément qui a pour objet de sécuriser socialement et fiscalement les dispositifs d'intéressement qui seront mis en place par les caves coopératives vinicoles et leurs unions en application de l'accord.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet de proposer à titre facultatif un accord-type d'intéressement au sein des entreprises de la branche 7005 des coopératives vinicoles et leurs unions, et d'en définir les modalités de mise en œuvre.

Il est conclu en application de l'article L. 3312-8, alinéa 3 du code du travail et comporte, sous forme d'accord-type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière d'intéressement.

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'application du dispositif d'intéressement proposé par la branche, dès lors que l'accord de branche aura été agréé, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3312-8 du code de travail.

L'employeur pourra appliquer cet accord-type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion indiquant les choix qu'il a retenus après avoir informé les IRP s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 2 | *Champs d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément, les entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaiteront appliquer le dispositif d'intéressement de branche, pourront le mettre en œuvre conformément à l'article L. 3312-8 du code du travail, au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code de travail.

La décision unilatérale d'adhésion, dont l'accord-type figure à l'article 5 du présent accord, sera déposée auprès de l'administration conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 4 | *Conditions d'application de l'accord-type*

Pour ouvrir droit aux exonérations, le document unilatéral d'adhésion doit avoir été signé avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul, suivant la date de sa prise d'effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans un délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

Le document unilatéral d'adhésion devra être signé pour une durée comprise entre 1 et 5 ans.

Article 1^{er}. Durée et renouvellement du document unilatéral d'adhésion

Le dispositif d'intéressement est mis en place pour une durée de :

(Veuillez cocher l'option retenue.)

- ☐ 1 an, pour la période de l'exercice comptable du au
- ☐ 2 ans, pour la période des exercices comptables du au
- ☐ 3 ans, pour la période des exercices comptables du au
- ☐ 4 ans, pour la période des exercices comptables du au
- ☐ 5 ans, pour la période des exercices comptables du au

Le document unilatéral d'adhésion ne fera pas l'objet d'une tacite reconduction.

Article 2. Clause de sauvegarde

Le présent dispositif d'intéressement est mis en place conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du document unilatéral d'adhésion.

En cas de modification de ses dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit au document unilatéral d'adhésion, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 3. Bénéficiaires

L'intéressement est ouvert à tous les salariés de la coopérative ..., justifiant d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté en application des dispositions de l'article L. 1221-24 du code de travail.

Article 4. Modalités de calcul de l'intéressement

L'intéressement sera calculé sur le montant du résultat courant avant impôts (RCAI) sous réserve qu'il soit positif, tel que figurant sur le compte de résultat.

La prime globale d'intéressement (PGI) à répartir sera déterminée en fonction de la formule suivante :

$$\text{RCAI total} \times \text{TA}^* = \text{prime globale d'intéressement (PGI) à répartir.}$$

*Le taux applicable (TA) sera obtenu en fonction du ratio (RCAI/CA HT) selon le tableau de correspondance ci-dessous :

Ratio RCAI/CA HT de ... à		Taux applicable
0,00 %	1,10 %	0,00 %
1,11 %	2,10 %	2,62 %
2,11 %	3,10 %	3,88 %
3,11 %	4,10 %	5,12 %
4,11 % et plus		6,00 %

Article 5. Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement est réparti entre les salariés selon le ou les critère(s) suivant(s) :

(Veuillez cocher l'option retenue.)

- ☐ 100 % proportionnellement à la durée de présence (*) au cours de l'exercice de référence.
- ☐ 100 % au prorata du salaire brut (**) perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence.
- ☐ À hauteur de 50 % de l'enveloppe en fonction du salaire brut (**) perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence, et à hauteur de 50 % de l'enveloppe en fonction de la durée de présence (*) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence.
- ☐ À hauteur de 50 % de l'enveloppe de manière uniforme et, à hauteur de 50 % de l'enveloppe de manière proportionnelle à la durée de présence (*) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence.

* La durée de présence au sens du présent article s'entend comme le temps de travail effectif. Sont également assimilées à du temps de travail effectif les périodes suivantes :

- congés payés ;
- congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- congés légaux de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- congés de deuil ;
- période d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

** Le salaire brut perçu au cours de l'exercice considéré s'entend comme les salaires qu'aurait perçu le salarié, s'il avait travaillé. Ainsi, les périodes suivantes donnent lieu à une reconstitution du salaire brut :

- congés payés ;
- congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- congés légaux de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- période d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

En revanche, les périodes d'arrêt de travail non listées ci-dessus ne font pas l'objet d'une reconstitution de salaire, y compris pour la partie pendant laquelle le (la) salarié(e) a bénéficié d'un maintien de salaire.

Article 6. Plafond de l'intéressement

Le montant de l'intéressement est plafonné à 20 % du total des salaires bruts versés au personnel de l'entreprise au cours de l'exercice fiscal.

Un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, percevoir des primes pour un montant excédant les trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du salarié sera automatiquement ramené au plafond avec possibilité de report de l'excédent sur les autres salariés qui ne dépassent pas ce plafond.

Dans l'hypothèse où il existerait un reliquat à la suite de la répartition initiale, le reliquat fait l'objet d'une nouvelle répartition immédiate, selon les mêmes modalités.

Article 7. Régime social et fiscal

Les sommes attribuées aux salariés au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération, sauf en cas de respect d'un délai de 12 mois entre la date du dernier versement de l'élément de rémunération supprimé et la date d'effet de l'accord.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne (s'il existe). Toutefois, les sommes affectées à un plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu à condition de les y laisser pendant au moins 5 ans (sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi) et celles affectées à un plan d'épargne retraite d'entreprise ou à un PERCO sont exonérées d'impôt sur le revenu à condition de les y laisser au moins jusqu'au départ à la retraite.

Article 8. Information des bénéficiaires

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur le dispositif d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette notice, reprenant le texte même du document unilatéral d'adhésion, est remise à tous les salariés inscrits à l'effectif au jour de la conclusion ainsi qu'à tout nouvel embauché, par tout moyen y compris électronique.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale :
 - le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles ;
 - les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
 - les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le document unilatéral d'adhésion est annexée à cette fiche.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé :

- en cas de remise en mains propres, le jour mentionné de manière manuscrite par le salarié ;

- en cas de courrier recommandé avec accusé de réception, le 7^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi ;
- en cas de mail avec accusé de réception, le 7^e jour suivant la date d'envoi du mail.

À compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé de ses droits individuels, il dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour demander :

- le versement immédiat, total ou partiel de ses droits ;
- l'affectation, partielle ou totale, de ses droits au plan d'épargne salariale, le cas échéant.

Lorsque le bénéficiaire demande le versement immédiat des sommes, l'entreprise ou le gestionnaire des fonds doit effectuer le versement au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Article 9. Modalité de versement

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale.

Le versement de la prime a lieu au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute somme versée ultérieurement à cette période au titre de l'intéressement donne lieu à des intérêts de retard correspondant à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Les salariés ont la possibilité d'affecter tout ou partie de leur intéressement à un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO, PEL, CET).

Le salarié pourra opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime : les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie traitements et salaires ;
- un versement partiel ou total sur ... (le plan d'épargne salariale/le plan d'épargne retraite d'entreprise/le plan d'épargne salariale ou retraite d'entreprise) en vigueur dans l'entreprise à la date de versement.

Le salarié devra formuler son choix d'investissement dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé du montant de sa prime.

À défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son arbitrage entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne, les sommes feront l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEL), s'il a été mis en place dans l'entreprise.

Article 10. Bénéficiaire quittant l'entreprise

Tout salarié quittant l'entreprise recevra, avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée et dans le cas où l'entreprise n'a pas mis en place un plan d'épargne d'entreprise, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Si l'entreprise a mis en place un plan d'épargne d'entreprise, les sommes et droits auxquels le salarié peut prétendre sont affectés au plan d'épargne. La conservation des fonds commun de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en a la charge pendant dix ans, puis les

avoirs du bénéficiaire sont remis à la Caisse des dépôts et consignations qui les conserve pendant vingt ans. Le salarié pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

Article 11. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de l'accord d'intéressement pris par décision unilatérale se régleront si possible à l'amiable entre les parties signataires.

Pour cela, le salarié enverra en recommandé ou remettra en main propre un courrier expliquant la nature du litige portant sur la mise en œuvre individuelle de l'intéressement à l'employeur. Ce dernier à un délai de 2 mois pour répondre.

À défaut de règlement amiable dans un délai de 3 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 12. Dépôt et publicité

Le document unilatéral d'adhésion sera déposé par voie électronique, via la plateforme-TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Un exemplaire devra également être déposé au greffe du conseil de prud'hommes de

Article 6 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7 | Notification, agrément, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire à effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord, aux formalités de publicité et à l'agrément conformément à l'article L. 3345-4 du code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code de travail et d'une procédure d'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 3345-4 du code de travail.

Article 8 | Révision et dénonciation

Sont habilitées à engager la procédure de révision de cet accord de branche :

■ Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- la partie patronale signataire.

Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

■ À l'issue de ce cycle :

- une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) de salariés représentative(s) dans le champ d'application de l'accord ;
- la partie patronale de la branche.

Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être effectuée par tout moyen par la partie qui l'a demandé auprès des autres partenaires.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de six mois.

Fait à Paris, le 13 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)